

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.06.1993, sp. zn. 6 Cdo 116/92, ECLI:CZ:VSPH:1993:6.CDO.116.1992.1

Číslo: 14/1995

Právní věta: Při posuzování platnosti výpovědi pro nesplňování předpokladů pro výkon práce stanoveného právním předpisem ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, spočívající v neúspěšném absolvování konkurzu podle ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 172/1990 Sb., musí se soud zabývat i otázkou, zda v jednotlivém případě jde o konkurz, který byl vyhlášen a realizován v souladu s ustanovením § 37 odst. 1 a 2 zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách. V případě vypsání konkurzu na místo, které je obsazeno, se úspěšné absolvování konkurzu stává předpokladem pro výkon funkce učitele nebo vědeckého pracovníka, na jehož místo byl konkurz vypsán. Jde tedy o předpoklad pro výkon práce (funkce), který stanoví právní předpis, a při nesplnění tohoto předpokladu jde o výpovědní důvod, uvedený v ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce.

Soud: Vrchní soud v Praze

Datum rozhodnutí: 28.06.1993

Spisová značka: 6 Cdo 116/92

Číslo rozhodnutí: 14

Číslo sešitu: 1-2

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 65/1965 Sb. § 46

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobci se domáhali určení neplatnosti výpovědi pracovního poměru z 27. 12. 1990, které jim dala žalovaná vysoká škola podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce v souvislosti s ustanovením § 37 odst. 1 zák. č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, z důvodu neúspěchu v konkurzu vyhlášeném na místa, která dosud zastávali. Žalobu odůvodnili tím, že podle jejich názoru splňují předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon funkce odborného asistenta a dále poukázali na to, že žalovaný nesplnil povinnost uloženou mu ustanovením § 46 odst. 2 zák. práce, neboť žalobcům nenabídl jinou vhodnou práci, přestože v rozhodném období inzeroval volná místa.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem žalobám vyhověl a současně rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Vycházel ze závěru, že "žalovaný použil vůči žalobcům výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce spočívající v nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon funkce. Za předpis, který stanoví kvalifikační předpoklady pro výkon funkce, považoval ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách". Dále vyslovil názor, že "ustanovení § 37 odst. 1 citovaného zákona není kvalifikačním

předpokladem pro výkon funkce učitele vysoké školy nebo vědeckého pracovníka vzhledem k tomu, že nestanoví obecná kritéria pro výkon těchto funkcí". Naopak jde o zvláštní ustanovení ve vztahu k ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce, které je nepřímou novelizací, přičemž jde o naprosto mimořádný režim konkurzu na obsazené místo, kterého lze použít jen tehdy, pokud je takový postup odůvodněn potřebou zabezpečit příslušnou odbornou a morální úroveň vysoké školy. Nejde tedy o kvalifikační předpoklad pro výkon funkce. I kdyby žalovaný použil výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 172/1990 Sb., což se nestalo, byly by výpovědi dovolávající se výsledku konkurzního řízení, kterým žalobci prošli, neplatné, neboť nebyly dány předpoklady pro jeho vypsání, když nebyla hodnocena morální úroveň žalobců. Žalovaný neprokázal ani splnění hmotněprávní podmínky pro udělení výpovědi zakotvené v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, neboť "disponoval místem na úseku zahraničních vztahů, které připisem z 15. 11. 1990 inzeroval v novinách s možností nástupu ihned a s podmínkou středoškolského vzdělání, znalostí angličtiny a dalšího světového jazyka", které mohlo být žalobcům nabídnuto.

K odvolání žalobců Městský soud v Praze svým rozsudkem změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žaloby zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů. Dospěl k závěru, že se soud prvního stupně nekompetentně zabýval otázkou důvodnosti vypsání konkurzu. Žalobci se konkurzu zúčastnili, takže jim nebyla odňata možnost se konkurzu zúčastnit; jestliže konkurzní komise žalobce hodnotila tak, že v konkurzu neobstáli, nelze její rozhodnutí přezkoumávat. Podle názoru odvolacího soudu "ustanovení § 37 odst. 1, věta druhá, zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, obsahuje zcela samostatný výpovědní důvod, který nelze podřadit pod žádný důvod uvedený v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce, v němž jsou stanoveny obecné důvody pro možnost organizace dát výpověď z pracovního poměru." Jak vyplývá z vyjádření žalovaného z 27. 12. 1990, žalovaný dal žalobcům výpověď pracovního poměru jednak podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce a jednak podle ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, a oba tyto použité výpovědní důvody v těchto výpovědních projevech také zcela postačujícím způsobem skutkově vymezil tak, aby je nebylo možno zaměnit s jinými výpovědními důvody (§ 44 odst. 2 zák. práce). Právní kvalifikace výpovědního důvodu ve výpovědi uvedená je nerozhodná; rozhodující je jejich skutkové vymezení. Mylným je názor soudu prvního stupně, že žalovaný jako důvod výpovědi uvedl pouze ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce. Výpovědní důvod podle ustanovení § 37 odst. 1, věta druhá, zákona č. 172/1990 Sb. je naplněn již tím, že učitel vysoké školy nebo vědecký pracovník neobstál při konkurzu. I když v ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 172/1990 Sb. se jako podmínka výpovědi neuvádí povinnost nabídnout pracovníku před výpovědí jinou vhodnou práci, jako je tomu v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, podle názoru odvolacího soudu i v tomto případě lze dát výpověď z tohoto důvodu za podmínek stanovených v § 46 odst. 2 zák. práce. Žalovaný "neměl možnost dále zaměstnat žalobce a nemohl jim nabídnout jinou vhodnou práci. Za takovou práci nelze totiž považovat každou práci, tedy i práci nekvalifikovanou, protože by to znamenalo degradaci kvalifikovaného pracovníka... Za jinou práci vhodnou pro žalobce nelze považovat místo na úseku zahraničních vztahů, na jehož obsazení bylo vypsáno výběrové řízení... Tak je tomu nejen proto, že tato práce vyžadovala nikoli vysokoškolské, nýbrž pouze středoškolské vzdělání, ale i z toho důvodu, že nezbytnou podmínkou výkonu této práce byla aktivní znalost angličtiny... a žalobci do této míry anglický jazyk neovládají, o čemž svědčí údaje uvedené v jejich osobních dotaznících". Pokud jde o konkurz vyhlášený dne 3. 1. 1991 v novinách, výpověď daná žalobcům jim nebránila v tom, aby se tohoto konkurzu zúčastnili.

V odvolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobci namítají, že soud věc nesprávně právně posoudil, popřípadě že jeho rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování. Pochybení spatřují především v nesprávném zjištění, že žalovaný neměl možnost je dále zaměstnávat, neboť měl volné místo na úseku zahraničních vztahů, kde by sice nebyla zcela využita kvalifikace žalobců, ale jde o místo odpovídající jejich zdravotnímu stavu a schopnostem; jde tedy o vhodnou práci. Pokud jde o znalost angličtiny, v inzerátu se nehovoří o

aktivní znalosti a žalobci jsou přesvědčeni, že by zvládli potřebnou komunikaci, neboť se několik let angličtině učili. Za další podstatná pochybení považují "určení a hodnocení výpovědního důvodu, neboť ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce umožňuje dát výpověď ze strany organizace pouze z důvodů v něm uvedených (pod písm. a/ až f/); ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 172/1990 Sb. je však podle jejich názoru zvláštní ustanovení ve vztahu k § 46 odst. 1 zák. práce, když rektor může vypsát konkurz i na obsazené místo, pokud tento postup je odůvodněn potřebou zabezpečit příslušnou odbornou a morální úroveň vysoké školy..." Vypsání konkurzu je plně v pravomoci rektora, ale soudu náleží hodnocení předpokladů a postupu při jeho provádění a v důsledku dokazování i právo vyvodit určité závěry (neplatnost rekonkurzu). Jestliže by soud neměl právo tyto skutečnosti hodnotit, šlo by o absolutní důvod výpovědi, který by nebylo v podstatě možné napadnout žalobou, což by bylo zcela v rozporu s principy zákoníku práce o ochraně zaměstnance.

Vrchní soud v Praze zrušil uvedený rozsudek odvolacího soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení a k novému rozhodnutí.

Z odůvodnění:

Podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce organizace může dát pracovníku výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě, b) pracovník není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu organizace nabídka v místě, jež bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, anebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci. Organizace nemá možnost pracovníka dále zaměstnávat nebo mu nabídnout jinou vhodnou práci především tehdy, jestliže nemá v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště žádné volné pracovní místo. Organizace nemá možnost pracovníka dále zaměstnávat nebo mu nabídnout jinou vhodnou práci také tehdy, jestliže má volná jen taková pracovní místa, která není pracovník schopen vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, pro své omezení schopnosti nebo pro nedostatek kvalifikace, pokud tuto kvalifikaci nelze nabýt předchozí průpravou.

Jinou pro pracovníka vhodnou práci se rozumí práce odpovídající jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci. Jde tedy o práci, kterou je schopen vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci vykonávat. Z toho, že jiná vhodná práce má odpovídat pokud možno i kvalifikaci pracovníka, je nutno dovodit, že takovou prací je třeba rozumět především práci odpovídající kvalifikaci pracovníka a teprve potom (není-li pracovní místo odpovídající kvalifikaci volné) práci, která odpovídá pokud možno nejvíce kvalifikaci pracovníka, a posléze (není-li volné ani místo odpovídající co nejvíce kvalifikaci pracovníka) práci, pro kterou se zvláštní kvalifikace nevyžaduje. Lze tedy za vhodnou práci považovat i takovou práci, při které není zcela využito kvalifikace pracovníka. Vhodnou prací ovšem není taková práce, kterou pracovník není schopen vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, pro omezené schopnosti nebo pro nedostatek kvalifikace, pokud ji nemůže získat předchozí průpravou.

Je ovšem samozřejmé, že organizace je povinna nabídnout pracovníku jen takové volné pracovní místo, pro které pracovník splňuje předpoklady stanovené právními předpisy, popřípadě požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou jeho práce. Pracovníku nemůže být totiž nabídnuto pracovní místo, ohledně něhož by byl dán jiný výpovědní důvod. Při výkladu tohoto ustanovení zaujal odvolací soud nesprávný právní názor, že za jinou vhodnou práci "nelze považovat každou práci, tedy i práci nekvalifikovanou, protože by to znamenalo degradaci kvalifikovaného pracovníka". V důsledku tohoto právního názoru odvolacího soudu postačovalo prohlášení žalovaného, že "ke dni 27. 12. 1990 nebylo žádné volné místo, které by mohlo být žalobcům nabídnuto s ohledem na jejich kvalifikaci a jejich schopnosti".

Podle ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, může rektor na návrh akademického senátu fakulty nebo akademického senátu vysoké školy vypsát konkurz i na obsazené místo, pokud je tento postup odůvodněn potřebou zabezpečit příslušnou odbornou a morální úroveň vysoké školy. Učitelé nebo vědeckému pracovníku, který v konkurzu neobstál nebo se konkurzu odmítl zúčastnit, může vysoká škola dát výpověď.

Uvedené ustanovení ve svých důsledcích stanoví, že v případě vypsání konkurzu na obsazené místo, samozřejmě při dodržení postupu uloženého zákonem, se úspěšné absolvování konkurzu stává předpokladem pro výkon funkce učitele nebo vědeckého pracovníka, na jehož místo byl konkurz vypsán. Jde tedy o předpoklad pro výkon práce (funkce), který stanoví právní předpis, a tedy o výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce. Zákoník práce*) v citovaném ustanovení žádné konkrétní předpoklady pro výkon práce (funkce) nestanoví, předpokládá však jejich konkretizaci příslušnými právními předpisy (případně dalšími ustanoveními zákoníku práce), což je právě případ ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 172/1990 Sb. Pokud se v tomto ustanovení uvádí, že "učitelé nebo vědeckému pracovníku, který v konkurzu neobstál nebo se konkurzu odmítl zúčastnit, může vysoká škola dát výpověď", jde o vlastní stanovení předpokladu pro výkon funkce, z něhož vyplývá, že nesplnění tohoto předpokladu je sankcionováno možností výpovědi, čemuž ostatně koresponduje ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, podle kterého může organizace dát pracovníku výpověď, nesplňuje-li předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Je pak možné, aby předpoklady pro výkon určité práce (funkce) byly stanoveny v různých právních předpisech; nemusí tedy jediný právní předpis stanovit předpoklady pro výkon této práce (funkce) vyčerpávajícím způsobem. Nesplňování kteréhokoli z předpokladů stanoveného právním předpisem je však samostatným výpovědním důvodem podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce.

Nelze se tedy ztotožnit s právním názorem odvolacího soudu, že "ustanovení § 37 odst. 1, věta druhá, zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, obsahuje zcela samostatný výpovědní důvod než důvod uvedený v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce, v němž jsou stanoveny obecné důvody pro možnost organizace dát výpověď z pracovního poměru".

Při posuzování platnosti výpovědi pro nesplňování předpokladu pro výkon práce stanoveného právním předpisem podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, spočívající v neúspěšném absolvování konkurzu podle ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 172/1990 Sb., musí se soud zabývat i otázkou, zda v jednotlivém případě jde o konkurz, který byl vyhlášen a realizován v souladu s ustanovením § 37 odst. 1 a 2 zákona č. 172/1990 Sb.

Z uvedeného vyplývá, že odvolací soud při rozhodování věci vycházel z nesprávného právního názoru. Dovolací soud proto rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení (§ 243b odst. 1, 2 o. s. ř.). Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 243d odst. 1 o. s. ř.).

Poznámky pod čarou:

*) zákon č. 65/1965 Sb. (jehož znění se změnami a doplňky byl vyhlášeno pod č. 126/1994 Sb.)